

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ
ПРЕФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите:
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

дата

подпись

Исполнитель:
Симбирятина Светлана Рашитовна,
обучающийся БУ-41zH группы

подпись

Руководитель:
Царегородцева Елена Анатольевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	6
1.1. Понятие о мотивации персонала организации.....	6
1.2. Современные исследования по проблемам мотивации и стимулированию педагогов профессиональной деятельности	11
1.3. Методы профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования.....	16
ГЛАВА 2. ПРАКТИКА ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	24
2.1. Диагностика мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации	24
2.2. Методические формы по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов детского сада	32
2.3. Сравнительный анализ результатов исследования	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	46
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	48
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	52
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	56

ВВЕДЕНИЕ

Современные тенденции развития российского образования обуславливают изменения приоритетных задач образовательного процесса: высшей ценностью становится личностью специалиста с ее потребностью в саморазвитии, реализации творческого потенциала. Особый спрос возрастает на педагогов, достигших определенных высот в своем интеллектуальном и духовном развитии, способных к наиболее профессиональной и личностной самореализации в новых социально-экономических условиях.

В последние годы происходят существенные изменения в системе дошкольного образования. Нормативно-правовые документы федерального уровня: в первую очередь Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [35], приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», приказ Минтруда России №544 от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [35] внесли значительные коррективы в сложившееся представление работников системы дошкольного образования о программном обеспечении деятельности ДОО и требованиях к ней.

Переход на новый профессиональный стандарт подчеркивает необходимость акцентирования внимания на повышении уровня профессиональной компетентности педагогических работников и формировании у них потребностей в непрерывном профессиональном развитии. В постоянном совершенствовании своей профессиональной деятельности.

Также переход на новый профессиональный стандарт предполагает создание инновационной образовательной среды в ДОО, в рамках которой

будут созданы условия для профессионального роста педагогов ДОО, для совершенствования их деятельности в соответствии с требованиями нового стандарта.

Однако не каждая профессионально-образовательная среда дошкольного учреждения обеспечивает в полной мере решения этих задач. Недостаточная активизация и использование внутренних ресурсов педагогического коллектива, его творческого потенциала, необходимость условий для постоянного самосовершенствования педагогов – вот неполный перечень проблем и трудностей на пути профессионального и личностного развития в условиях образовательной среды конкретного дошкольного учреждения.

Теоретической и методологической основой послужили труды таких авторов как Н.В. Вологин, П. Гаудж, А.П. Егоршин, А.Я Кибанов. Н.В.Коваленко, которые изучали проблему профессиональной мотивации и стимулирования трудовой деятельности педагогов.[20]

Актуальность профессиональной мотивации и стимулирования труда педагогов дошкольных образовательных учреждений на сегодняшний день обуславливается целым рядом факторов. К таким факторам относятся: профессиональная и психологическая неподготовленность кадров к быстрой смене процессов модернизации в дошкольном образовании; нехватка квалифицированных педагогических кадров, что приводит в свою очередь к усиленным нагрузкам работающих, отражается на качестве образовательного процесса; несоответствие образования педагогов и той деятельности, которую они осуществляют. Необходимость внутренней мотивации сотрудников для более эффективной реализации целей учреждения.

В рамках заявленной проблемы была сформулирована тема исследования: «Методические формы повышения мотивации профессиональной деятельности у педагогов дошкольной организации».

Объект исследования: мотивация профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: система профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование и проверка на практике условий мотивации профессиональной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации.

Задачи исследования:

1. Раскрыть особенности мотивации педагогов к профессиональной деятельности в дошкольной организации.
2. Описать методы профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования.
3. Осуществить диагностику профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.
4. Реализовать методические формы по повышению мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.
5. Выполнить сравнительный анализ результатов исследования.

Для решения поставленных задач были реализованы методы исследования: теоретические (анализ и обобщение); практические (опрос, самоанализ).

База исследования: исследование проводилось на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения НГО структурного подразделения - детский сад «Росток» детский сад общеразвивающего вида №32 «Колокольчик» город Новоуральск свердловской области. В исследовании приняли участие 9 педагогов.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы, приложений.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Понятие о мотивации персонала организации

Существует несколько определений термина «мотивации», Г.Г. Зайцев выделяет определение: мотивация, как побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. Автор М. Мексоне мотивацию определяет как совокупность мотивов, обусловленных и связанных направлением деятельности, внутренняя детерминанта поведения, которая определяет его совместную направленность. Данные мотивы осознанно или же неосознанно побуждают человека делать конкретные действия [30]. Термин «мотив» означает в современной психологии что-то, предопределяющее поведение и воздействие человека [30]. В общеупотребляемом контексте мотив-это объяснение действий человека, причина, по которой он совершил конкретное деяние.

Предлагают свои исследование ученые А. Леонтьев, С. Рубенштейн основных мотивов и попытки их классификации на врожденные и приобретенные факторы. Ведущей причиной мотивации являются значимые внешние факторы, воздействующие на личность из окружающей среды, так считают К. Левин, Э. Тоумен. Психологи Эдвард Деси, Ричард Райн, К. Замфир, Н. В. Овчиников отстаивают теорию о преобладающей роли внутренней мотивации - врожденных, приобретенных механизмов, управляющих поведением человека. Направление исследований С.И. Ожегова, Р.А. Нухова – это изучение вопроса о сути мотивации: как основной причины для ориентирования поведенческих реакций человека с целью достижения конкретной цели или как источника энергии для деятельности, управляемой другими причинами, к примеру, привычкой [32]. С точки зрения В.К. Вилюнаса, мотивация - это система процессов,

отвечающих за побуждение на деятельность человека. Автор К.К. Платонов уверен, что мотивация-это явление скорее психическое, описывающее всю совокупность мотивов личности [2]. Л.И. Божович дает свое определение, мотивация-это сложный механизм соотнесения человеком внутренних и внешних стимулов поведения, который определяет возникновение и методы реализации деятельности [8].

А.К. Семенов, В.И. Набоков мотивация в менеджменте определяется как побуждение желаний и влечений человека, создание критерий рабочего пространства, в котором педагог станет трудиться продуктивней из-за определенной личной выгоды. И на протяжении всего процесса он буквально осознает, для чего работает. В данном случае речь идет о скрытом личном внимании к его выполнению. [41].

С точки зрения В.А. Дятлова, А.Я. Кибанова мотивация персонала – это действенная система способов для увеличения производительности труда. Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида [15]. В.Ю. Матвеев выделяет облики мотивации персонала [28]. Внешняя мотивация более распространена, она заключается в том, что руководитель выделяет поручения работнику и именно выбирает способ поощрения, а также незамедлительно его озвучивает. Это имеет возможность быть премия за качественное и своевременное выполнение работы, элементарно нравственная похвала или повышение в должности или же дополнительный выходной. В соответствие с этим сотрудник вместе с поручением получает индивидуальный интерес к его выполнению. Задача внутренней мотивации – развить у персонала значимые профессиональные качества и уменьшить значение не очень благоприятных моментов рабочего процесса. Чаще всего эти виды профессиональной мотивации педагогов используются одновременно [28].

Без внимания воспитателей в профессиональной реализации, установленные цели и многообещающие намерения дошкольного

учреждения, хорошая организация труда, обеспеченные действенной управленческой стратегией и выученными кадрами имеют все шансы стать малоэффективными. От степени мотивации профессиональной деятельности педагогов находится в зависимости эффективность и результативность работы организации [29]. Высочайшая мотивация персонала имеет возможность возмещать все недостатки иных функций управления: контроля планирования, целеполагания, организации. Мотивация персонала имеет возможность рассматриваться как процесс сопряжения целей организации и целей работника для больше совершенного удовлетворения потребностей обоих [16]. Этот процесс обуславливает как назначение, появление и методы воплощения определенных форм работы сотрудника, так и отображает комплекс производственных обстановок, которых он стремится избежать. Процесс удовлетворения потребностей работника лежит в базе мотивации персонала. Первыми обратили свое внимание на тот факт, собственно, что потребности связаны с нравственными общепризнанными мерками поведения. Философы Платон, Эпикур, Демокрит, Лукреций Кар показали на бесконечный характер человеческих потребностей и на вероятность намеренного управления ими [1]. Под действием внутренних и внешних факторов складываются потребности. Первые предлагают собой систему ценностей воспитателей, которая выступает аспектом его оценки действительности и источником смыслообразующей основы его деятельности. Ценности предполагают собой потребности, которые стали в процессе жизни воспитателя устойчивыми и определяющими в обстановках сложного личного или же профессионального выбора. Ценности выделяются низкой динамикой в семье, в организации и обществе в целом, иных моментов имеют все шансы изменяться. С.Г. Вершловский выделяет ведущую группу ценностей обусловленных педагогическим трудом, к которым относится возможность общаться с детьми [10]. Для воспитателей свойственны альтруистические значения, такие как желание, быть нужным социуму, внимание к проблемам, находящимся вокруг. Внешними

побудительными причинами, влияющими на появление необходимостей, считаются стимулы. О.С. Виханский и А.И. Наумов показывают, собственно, что в их качестве имеют все шансы выступать отдельные предметы, обязательства, действия иных людей, носители обещаний и возможностей. Представляемые способности, собственно, что имеет быть предложено человеку в компенсацию за его действия и что он желал бы получить в итоге конкретных поступков. [11].

Дж. Атkinson предлагает модель профессиональной мотивации, она связывает мотивацию деятельности сотрудников в организации и эффективность ее работы с ценностями в достижении и успехе, во влиянии, в принадлежности к той или иной социальной группе. У каждого педагога свой личный баланс данных ценностей, к примеру, у одного воспитателя преобладает ценность в принадлежности к коллективу, а у другого – в достижении [12].

По мнению Д.А. Аширова почти все руководители, стремятся осуществить продуктивную работу своих сотрудников по их личному желанию. А это значит, собственно, что персонал следует привлечь в удачах организации [3].

А.А. Леонтьев отмечает, собственно, что почти все специалисты пробуют сделать универсальную систему способов мотивации управления персоналом и отметить из них более действенную. Надо обозначить, собственно, что один и тот же мотиватор имеет возможность воздействовать на конкретного человека и не оказать ни малейшего воздействия на иного при иных жизненных обстоятельствах. Способы мотивации профессиональной деятельности обязаны подбираться для конкретной организации, а временами и непосредственно лично для каждого работника, значит, универсальной формулы успеха, не существует [23].

Главная задача мотивации персонала, что отмечает С.А. Шапиро, увеличение активности трудящегося и достижение высочайшей производительности его труда [45]. Мотивация персонала обуславливается

причинами: особенности учреждения, область работы, количество персонала, навык и подобранный способ управления, способы стимулирования, предусмотренные в организации; система управления организации в целом, и кадрового менеджмента в частности [45]. Способы мотивации персонала, возможно разделить на надлежащие группы: социально-психологические (воздействие на понимание рабочих, активизируя их эстетические убеждения верующие значения общественные интересы), экономические (материальная мотивация), организационно-административные, они основываются на власти (необходимость подчиняться регламенту, блюсти субординацию, следовать букве закона с вероятным использованием принуждения). [45].

Согласно теории А. Маслоу, физиологические потребности находятся в самом низу пирамиды и свойственны человеку изначально, т. е. он работает для того, чтобы, в первую очередь, их удовлетворить. А потребности личностного роста, признания и самовыражения свойственны не каждому, а только людям с высокой степенью ответственности, гражданского самосознания. Именно этим необходимо руководствоваться, выбирая способ мотивации для каждого педагога [27].

Таким образом, выставленные в параграфе суждения определяют надобность создания и увеличения в дошкольном учреждении мотивации профессиональной работы персонала. Она разрешает воспитателям показывать эффективную работу, благодаря которой организация имеет возможность добиться высочайшей результативности в профессиональной работе. Мотивационная среда образовательного учреждения дает собой совокупность критериев, определяющих направление и значение прилагаемых его сотрудникам усилий для заслуги целей организации, а еще влияющих на их отношение к труду. Мотивация персонала – значительный момент производительности работы, и в данном качестве она оформляет базу трудового потенциала сотрудника, т.е. всей совокупности качеств, влияющих на производственную работу.

1.2. Современные исследования по проблемам мотивации и стимулированию педагогов профессиональной деятельности

В рамках закона Российской Федерации об образовании [43], а так же Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [43] основной задачей социально-педагогической и психологической практики в современном образовании, является смена акцентов в парадигме работы с педагогическим персоналом. Сегодня становится важным не только повышение профессионально-педагогических компетенций, но и формирование общественно-ценной мотивации к профессиональной деятельности [43].

Одним из условий общественно-ценной мотивации в профессиональной деятельности педагогов считается развитие системы повышения квалификации и обучения их в дошкольной организации. Благодаря этой мотивации обеспечивается продуктивность управления образовательным учреждением. Система мотивации персонала – это инструмент управления, он позволяет влиять на эффективность труда сотрудников и организации в целом. Если система профессиональной мотивации настроена в соответствии со стратегическими и тактическими ориентирами организации, то она позволяет сформировать необходимое поведение сотрудников повысить производительность, заинтересованность, и лояльность персонала [14].

А.П. Егоршин выделяет следующие задачи системы профессиональной мотивации:

- профессиональное развитие и рост квалификации сотрудников;
- ориентировать работников на решение стратегических задач;
- обеспечивать лояльность сотрудников на всех уровнях и стабильность кадрового состава организации;
- стимулировать эффективную и производительную работу каждого сотрудника;

– оптимизировать расходы на персонал [16].

А.В. Карпов выделил такие группы мотивации трудовой деятельности педагогов, как мотивация выгоды, безопасности, удобства, удовлетворенности, мотивация «мнение коллег» [24].

А.В. Растянников, С.Ю. Степанов, Д.В. Ушаков считают, что в основе психологической готовности педагогов к самосовершенствованию лежит высокий уровень личностной направленности и мотивации к саморазвитию. Критерии готовности к личностному саморазвитию: заинтересованность в профессиональном плане педагогов друг в друге, личностно – ориентированный подход к коллегам, к детям [42].

Так А.А. Реан указывает на то, что нет значительной связи между профессиональной мотивацией педагога и адекватностью его представлений о личности ребенка. Даже при оптимальной системе профессиональных мотивов возможно непонимание индивидуальных особенностей личности своих воспитанников. Для этого педагогу требуется высокоразвитые рефлексивно-перцептивные способности. Все способы профессиональной мотивации делятся на материальные и нематериальные способы мотивации. Мотивационный механизм должен учитывать сложившиеся традиции и исторический опыт работы, а также факторы, воздействующие на педагогический коллектив внутри и извне. Кроме того, этот механизм как система должен быть направлен на стимулирование педагога и на повышение профессиональной мотивации педагога [41].

А.А. Раздорожный выделил формы мотивации, которые формируют группу стимулов. Которые влияют на содержание мотивационного процесса организации [37]: общественное признание отдельной личности (продвижение по работе); личное признание руководством (выражение благодарности, поздравление с определенными датами); общественное признание деятельности группы (вручение ценных подарков участникам группы); общественное признание деятельности руководителя группы (карьерный рост).

Воздействие стимула на человека, связано с его доминирующим типом восприятия информации: зрительное воздействие (логотипы, схемы целесообразно использовать для визуалов); воздействие посредством звука (выступление по радио, лучше всего использовать для аудиалов); кинестетическое воздействие (мебель определенной формы или структуры, фирменные канцтовары выгодно использовать для кинестетиков) [45]. Так как люди, имеющие «чистый» тип восприятия, встречаются редко, обычно в той или иной степени используются несколько форм одновременно.

С.Ю. Фурсова выделяет одну из особенностей мотивационного процесса – это его временные параметры. Во-первых, биологические ритмы каждого человека индивидуальны. Во-вторых, исходя из психологических особенностей человека, составляющие мотивационный процесс стимулы не могут применяться все одновременно, так как каждый из них имеет ограничения в связи с началом и окончанием действия и выстраиванием последовательности стимулов в ходе мотивационного процесса [44].

Один и того же стимул может применяться многократно. В зависимости от продолжительности воздействия стимулы бывают: одноразовые (разговор с высшим руководством); систематичными (непрерывные); долгосрочные (плакат); дискретные продолжительные.

Также С.Ю. Фурсова различает стимулы по виду воздействия: индивидуальные и групповые, которые могут повлиять как на отдельного сотрудника, так и на всю группу работников в целом [44].

Так же автор отмечает, что стимул может быть:

- опосредованным (поступающий от конкретного индивида);
- руководящим (поступающий от вышестоящего руководства в связи с производственной необходимостью);
- коллективным (поступающим от коллег) [44].

Мотивация педагогов в детском саду процессно реализуется в рамках «педагогического взаимодействия всех сторон образовательно-воспитательного процесса» [4], так как, по мнению Ю.Ю. Рублевой, и мы

согласны с ним, педагогическое взаимодействие «... включает взаимовлияния и воздействия всех участников, отражается в поступках и поведении детей, педагогов, родителей и складывается в значимые события и традиции» [21]. «Воспитатель – значимый для ребенка человек в детском саду, он входит в его микросреду» [11].

Стимулирование, как и мотивация, может существовать в двух взаимосвязанных формах, различающихся по свойству материальности: материальное; нематериальное.

Современная система образования не имеет больших финансовых и материальных возможностей для стимулирования труда педагогов. Таким образом, большую часть системы мотивации должны составлять именно нематериальные способы [12]. Для многих педагогов положительными стимулами могут стать обычные слова от руководства (публичная похвала, признание заслуг перед коллективом, поздравление с Днём рождения, памятной датой, информирование коллектива об успешной трансляции педагогом его опыта и т. д.) или посильные способы награждения (грамоты, благодарственные письма, размещение фотографии сотрудника на Доске почёта при входе с указанием его заслуг, что повышает его имидж в глазах коллег, родителей и детей и т. д.).

Изучив современные исследования по проблеме мотивации и стимулирования профессиональной деятельности педагогов, следует отметить, что собственно все они, необходимы для определения классификационных признаков характеристик в задачах мотивационного процесса. Большое значение для системы стимулирования имеет полученное человеком или группой воспитание. От него зависят многие параметры стимуляции: длительность частота, форма, воздействия. Здесь важно учесть степень значимости той или иной потребности для работника, переводящего социально-психологические понятия в численные показатели [24].

Таким образом, мотивация – очень сложный и тонкий процесс психологического взаимодействия субъекта и объекта управления. На

сегодняшний день существует мощная теоретическая база, которая объясняет психологическую сущность мотивации труда сотрудников.

Средства, ценности и отношения, которые используют руководители с целью повысить эффективность и профессиональную мотивацию персонала определяют содержание стимулов. Стимулы могут быть материальными и нематериальными. К материальным относятся денежные (заработная плата, премии, доплаты) и неденежные (путевки, оплата спортивных залов, предоставление жилья). Данные стимулы взаимно дополняют и обогащают друг друга.

Основой мотивации и стимулирования является экономическое побуждение человека. Мотивация определяет цель достижения конечного результата, а стимулирование определяет тактику решения проблемы и является одним из методов достижения поставленной цели. Роль рычагов влияния на действия определенных мотивов играют стимулы [44].

Когда стимулы объективно важные и отвечают потребностям сотрудника, они становятся мотивами. Стимулы предлагаются в качестве компенсации за действия. Действенная система стимулирования, может позволить повысить производительность работы, а мотивация качество деятельности, активность. Эффективно управлять профессиональной деятельностью педагога возможно только через понимание его мотивации и повышении удовлетворенности трудом.

Профессор Стокгольмской школы экономики, доктор философских наук Ларри У. Стаут, в своей книге «Управление персоналом. Настольная книга менеджера» [46] также отмечает, что у психологов, изучающих вопрос мотивации персонала, существует дифференцированный подход к уровням удовлетворённости трудом, которые необходимо учитывать при мотивации педагогов. Низкий, или начальный, уровень удовлетворённости трудом обеспечивается хорошими условиями труда и отношениями на работе, занимаемой должностью или статусом. Средний обеспечивается за счёт продвижения по службе и профессионального роста. Высокий уровень

проявляется, когда педагогу доверяют выполнение сложной и интересной работы на уровне всего учреждения, за результат которой он несёт личную ответственность, и именно ему принадлежат все заслуги в случае успеха. Очень высокий уровень удовлетворённости трудом обеспечивается в том случае, когда педагог получает публичное признание коллег за свои достижения.

Таким образом, можно сделать вывод, что больше всего в дошкольных организациях используются нематериальный способ мотивации, так как на материальное стимулирование педагогических работников в образовательной системе недостаточно денежных средств. В связи, с чем стоит отметить, что для удовлетворения труда педагогов в ДОО должны использоваться различные методы нематериальной профессиональной мотивации, которые более подробно мы рассмотрим в следующем параграфе.

1.3. Методы профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования

Существует несколько методов профессиональной мотивации педагогов: социальные, административные, экономические и психологические, и интеллектуально - творческие методы.

А.Д. Аширов считает, что материальное стимулирование относится к экономическим методам и чаще используется для сотрудников-профессионалов, а не для привлечения новых специалистов. Наиболее распространены единовременные вознаграждения, разовые, приуроченные к определенным знаковым датам организации или сотрудника [2]. Они могут применяться в отношении всего коллектива (премия по индивидуальным достижениям по итогам работы; премия в конце года, к празднованию дня организации, подарок на юбилей; различные виды страхования; медицинский осмотр и другие).

Д.Д. Вачугов, В.Р. Веснин, Н.А. Кислякова к социальным, а так же психологическим методам отнесят перечень возможных вариантов нематериального стимулирования, которые являются значимым для сотрудника: награждение грамотой; благодарность в приказе; победа в профессиональных конкурсах; преподавание авторского курса; трансляция опыта на различном уровне от муниципального до международного, присвоение категорий, степеней, званий и т.п. [10]

К административным методам А.Б. Бакурадзе относит следующее: «Преподаватели с амбициями к карьерному росту стремятся к более содержательной работе (заведование лабораторией, цикловой комиссией, организация научного направления, руководство творческой группой, работа в методическом совете, редакционных коллегиях, профессиональных обществах и т.п.). А так же автор считает, что руководителю следует помнить, что для них важна рефлексия и обратная связь, как правило, положительная, привлечение к административной работе, развитие административных, сервисных компетенций. Кроме того, руководитель должен понимать, что обеспечение обучения и переподготовки повышает уровень компетентности» [5].

И.Э. Мадеева выделила интеллектуально - творческие методы, которые способствуют профессиональному, карьерному росту и личностному росту. В настоящее время в педагогической деятельности появляются термины «инновационный педагог», который раскрывает потенциал креативности, заложенный в нем в преподавательской деятельности. Также выделяют: похвалу, проведение открытых занятий, мастер-классов, организация конференций, форумов, стажировочных площадок для транслирования опыта, организация мероприятий внеурочного характера научно-методические и научные публикации, издание, разработка и реализация авторских курсов, вовлечение в общественную деятельность, повышения квалификации и профессиональная переподготовка, членство в различного уровня комиссиях [26].

Н.М. Волгин выделил основные методы мотивации педагогов в организации: материальные и нематериальные [12].

Материальная мотивация педагогов делится на две группы:

1. система штрафов. В организации лучшего рабочего процесса применяются методы штрафов. Если сотрудник не выполняет свои обязанности должным образом, показывает плохие результаты или же совершает грубые нарушения, то его штрафуют, тем самым его мотивируют стремиться к лучшему выполнению своей работы;

2. система поощрений. За высокие достижения, хорошо выполненную работу сотрудникам выплачивается премия. Следовательно, каждый сотрудник понимает, если он будет выполнять свои обязанности лучше, будет стремиться к большому результату, он получит премию [12].

К нематериальным методам профессиональной мотивации педагогов относятся: организационные и морально-психологические методы мотивации. На первый план выступают, такие факторы как возможность творческого и профессионального роста, повышение в должности, признание и одобрение результатов труда, т.е. сам характер и сущность работы [12].

Организационные методы профессиональной мотивации воспитателей:

- предоставление возможности приобретать новые знания и навыки это способствует, тому, что воспитатели становятся более независимыми, придает им уверенность в завтрашнем дне (обучение в ИРО, посещение семинаров, вебинаров, тренингов, конференций);

- привлечение воспитателей к участию в делах организации (поиск спонсоров);

- предоставление более содержательной, необходимой, интересной работы, и условия труда [21].

Морально-психологические методы профессиональной мотивации педагогов:

- присутствие вызова, обеспечение возможности каждому на своем рабочем месте продемонстрировать свои собственные возможности,

выразить в труде (участие в тематических конкурсах, мастер классах, показ открытых мероприятий, участие в семинарах, выступление на конференциях); признание, которое может быть личным и публичным (поздравление сотрудников по случаю праздников, побед в конкурсах, награждение);

- создание условий, при которых педагоги испытывают профессиональную гордость за отлично выполненную работу (конкурсы профессионального мастерства);

- постановка высоких целей, которые воодушевляют людей на эффективный, самоотверженный труд; создание атмосферы взаимного уважения. Доверия, поощрение разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам, внимательное отношение со стороны руководителя и коллег;

- продвижение в должности [21].

Любой руководитель сам выбирает благоприятные для себя материальные и нематериальные современные методы профессиональной мотивации педагогов организации, которые станут соответствовать его учреждению и которые помогут достичь наибольшей отдачи у сотрудников.

Н.В Коваленко считает, что необходимость изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов обусловлена тем, что мотивация является одним из методов управления личностью. И задача руководителя дошкольного образовательного учреждения – использовать мотивацию как процесс побуждения педагогического коллектива к деятельности для достижения личностных целей и целей организации [21].

Важно побудить педагогических работников к продуктивной работе, создавая все условия для удовлетворения их мотивации. Одним из этих условий является введение эффективного контракта в дошкольном образовании (в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) [38]. Введение эффективного контракта в системе

дошкольного образования один из этапов регламентации и регулирования трудовых отношений, который вошел в комплексный механизм управления мотивацией и стимулированием труда педагогов.

Эффективный контракт способ мотивации педагогов к деятельности, который может удовлетворить профессиональные потребности педагогов: интеллектуально-творческие, ресурсные, статусные и экономические.

Классификация методов профессиональной мотивации педагогов в соответствии с главными направлениями повышения мотивации воспитателя: удовлетворение материальных потребностей, удовлетворение социальных потребностей и удовлетворение потребностей педагога в профессиональном развитии, соотнеся направления с эффективным контрактом (Таблица 1) [21].

Таблица 1

Направления усиления мотивации деятельности педагога и роль эффективного контракта в их реализации

Направления усиления мотивации деятельности педагога	Методы стимулирования	Роль эффективного контракта
Удовлетворение материальных потребностей педагогов, а также потребностей в безопасности и уверенности в будущем	Достигается через: <ul style="list-style-type: none"> – заработную плату (должна соответствовать выполненной работе); – возможность приобретения необходимых вещей (предметов обихода, методической литературы). 	Прозрачный механизм оплаты труда педагога
Удовлетворение социальных потребностей педагогов (уважение и признание)	Достигается через: <ul style="list-style-type: none"> – информированность (знакомство с достижениями коллег, что позволяет сравнить результаты своей работы и порождает чувство конкуренции); – общение с коллегами (посредством творческих встреч, конференций, семинаров, создания профессиональных сообществ) 	Повышение престижности и привлекательности педагогического труда
Удовлетворение потребностей педагогов в профессиональном росте	Достигается через: <ul style="list-style-type: none"> – разработку и принятие программы самообразования 	Повышение уровня квалификации педагогов

(личные достижения, самовыражение)	каждого педагога; – перспективное планирование; – выстраивание профессиональной карьеры	
------------------------------------	---	--

Эффективный контракт как метод управления мотивацией деятельности педагогов дошкольной образовательной организации может позволить не только повысить мотивацию педагогов с точки зрения реализации эффективной педагогической деятельности, но и позволить направить деятельность сотрудника на достижение корпоративных результатов.

Стимулирование в учреждении осуществляется на основании Положения о стимулировании сотрудников, принятом на общем собрании трудового коллектива и карты самооценки педагога по разработанным критериям, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

В данном положении предложены критерии стимулировании педагогов следующие: уровень посещаемости воспитанников, в том числе по болезни; обеспеченность охраны жизни и здоровья воспитанников; соблюдение санитарно – гигиенического режима; организация работы по взаимодействию с родителями детей; работа с документооборотом; самообразование педагога; организация детей в конкурсных мероприятий, в том числе и городские и областные; участие в конкурсах педагогического мастерства; инновационная деятельность педагога; создание, разработка и ведение сайта группы или педагога.

По данным критериям педагог составляет карту и от выполнения каждого критерия зависят стимулирующие выплаты, на основании приказа, разработанного администрацией ДОО.

Так можно сделать вывод по данному параграфу, что современные методы профессиональной мотивации педагога дошкольного образования достаточно разнообразны. Их можно классифицировать в соответствии с тремя направлениями повышения мотивации воспитателя: удовлетворение

материальных и социальных потребностей педагогов, а также их стремление к профессиональному росту и самоактуализации. Данные методы направлены на повышение профессиональной мотивации педагога. В их число входят: оказание административной помощи в разрешении спорных ситуаций (между коллегами или между родителями воспитанников); публичная похвала; вынесение благодарности в приказе; представление к грамоте или званию; выражение признательности со стороны детей и их родителей.

Стало очевидно, что необходимо вносить изменения в уже существующий процесс мотивирования педагогов учреждения, а именно: скорректировать лист стимулирующих выплат для педагогов, внести новые критерии, способствующие повышению эффективности профессиональной деятельности; изменить в некоторых случаях стиль взаимодействия руководства с педагогами; создавать педагогам условия для трансляции их педагогического опыта на различных площадках, стимулировать их похвалой, признанием их заслуг перед коллективом, учреждением и т. д.

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы позволил нам сделать вывод по первой главе о том, что изучением проблемы профессиональной мотивации педагогов дошкольной организации занимались многие отечественные и зарубежные учёные: (В.А. Дятлов, А.П. Егоршин, Е.П. Ильин, М.Б. Курбатова, М.И. Магура, В.В. Травин, Ф.Н. Филина, С.А. Шапиро, С. Адамс, С. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд). Мы придерживаемся определения "мотивация" Г.Г. Зайцев. Он определяет, что мотивация – это побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, которое связано со стремлением удовлетворить конкретные потребности.

В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов отмечают, что мотивация персонала – это эффективная система методов для повышения производительности труда. Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида [15]. В.Ю. Матвеев выделяет

виды мотивации персонала [15]. Наиболее распространена внешняя мотивация. Ее механизм крайне прост: руководитель дает задание сотруднику и лично выбирает метод поощрения, а также сразу его озвучивает. Внутренняя мотивация. В этом случае управленцу придется проделать большую работу, потому что конечная ее цель – развить у персонала важные профессиональные качества и уменьшить значение негативных моментов рабочего процесса. Обычно эти виды мотивации используются одновременно [15].

Так же были рассмотрены некоторые теории мотивации, которые выделены в следующих группах: традиционные, содержательные и процессуальные.

Таким образом, мы пришли к выводу, что согласно проблеме, выявление особенностей, влияющих на удовлетворение потребностей педагога, а так же разработка методов для педагогов с учетом выявленных факторов действительно влияют на мотивацию педагога, они направлены на повышение роли педагога в коллективе. В их число входят: оказание административной помощи в разрешении спорных ситуаций (между коллегами или между родителями дошкольников); публичная похвала на совещании или педсовете; вынесение благодарности в приказе; представление к грамоте или званию; признание успехов детей; выражение признательности со стороны детей и их родителей.

Необходимо и дальше поддерживать и развивать методы мотивации педагогов дошкольной образовательной организации, которые способствуют повышению качества профессиональной деятельности. Важным является положительная оценка эффективной работы и признание собственных достижений педагога. Именно профессиональная мотивация педагогов повышает качество работы, результативность, уровень предоставляемых услуг, а также помогает в достижении профессиональных целей, давать положительную перспективу, подготавливать педагогические кадры для

инноваций, повышать самоуважение и в целом оказывать положительное воздействие на качество профессиональной деятельности педагогов.

ГЛАВА 2. ПРАКТИКА ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Диагностика мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации

Базой для проведения исследования нами было выбрано Муниципальное автономное дошкольное учреждение Новоуральского городского округа структурного подразделения детский сад «Росток» детский сад общеразвивающего вида №32 «Колокольчик» свердловской области.

В детском саду 8 воспитателей, 1 старший воспитатель, 1 музыкальный руководитель. 50% воспитателей имеют высшее образование, 62,5% воспитателей имеют первую квалификационную категорию, 37% воспитателей имеют соответствие занимаемой должности. Стаж работы педагогов в детском саду: 2-5 лет – 2 педагога, 5-10 лет – 1 педагог, 10-20 лет – 2 педагога, более 20 лет – 3 педагога. Образовательный и квалификационный уровень педагогов детского сада позволяет осуществлять образовательный процесс в соответствии с современными требованиями образовательной системы.

В детском саду существует система помощи педагогам по улучшению образовательного процесса, а также обобщению и внедрению передового педагогического опыта, и повышению теоретических знаний и компетенции воспитателей и руководства детского сада.

Система методической подготовки в детском саду общеразвивающего вида № 32 «Колокольчик» в городе Новоуральске, включает в себя несколько аспектов: работу методических объединений педагогов, психолого-педагогического сопровождения, работу по наставничеству, работу

аттестационной комиссии, систему курсовой подготовки, обучение в ИРО, прохождение курсов повышения профессиональной квалификации.

Нами было проведено исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов детского сада, в котором приняли участие 9 педагогов.

Исследование было проведено по следующим методикам: методика К. Земфира в модификации А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности», методика «Определение удовлетворенности личности своим трудом», анкетирование «Выявление способности педагога к профессиональному развитию».

Методика К. Земфира в модификации А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности». Цель методики заключается в том, чтобы выявить главные для воспитателей мотивы профессиональной деятельности. Эту методику можно применять для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В ее основе лежит концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если в основе мотивации профессиональной деятельности педагогов лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности, то речь идет о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные мотивы. Более эффективны внешние положительные мотивы, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция: после ознакомления с мотивациями профессиональной деятельности, дать им оценку их значимости по пятибалльной шкале. Мотивации: денежный заработок, стремление продвижения по работе, стремление избегать критики со стороны руководства, стремление избегать возможных наказаний или неприятностей, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, удовлетворении от

самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации в данной деятельности.

Обработка результатов происходит в соответствии с ключами, подсчитываются показатели: ВМ – внутренней мотивации, ВПМ – внешней положительной мотивации, ВОМ – внешней отрицательной мотивации.

На основании полученных данных определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационным комплексом является соотношения между собой всех трех видов мотивации. К оптимальным мотивационным комплексам следует относить два сочетания мотиваций: к первому типу относится сочетание – $ВМ > ВПМ > ВОМ$, ко второму типу относится сочетание – $ВМ = ВПМ > ВОМ$.

Полученные данные по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана), занесены в таблицу (Таблица 2).

Таблица 2

Результаты по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана)

мотивации	1.Денежный заработок	2.Стремление к продвижению по работе	3.Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	4.Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5.Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	6.Удовлетворение от самого процесса и результата работы	7.Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности
Участники исследования							
1	5	4	3	4	4	5	4
2	4	3	3	2	3	4	4
3	4	5	3	4	3	4	4
4	4	4	3	2	3	5	4
5	2	2	3	2	2	2	3
6	3	3	4	1	2	3	4
7	5	3	2	3	4	5	5
8	4	4	2	3	5	4	3
9	4	5	1	3	5	4	5

Мы подчитали показатели внутренней мотивации профессиональной деятельности педагогов, внешней положительной мотивации профессиональной деятельности педагогов и внешней отрицательной мотивации профессиональной деятельности педагогов. (Таблица 3).

Таблица 3

Показатели внутренней мотивации профессиональной деятельности (ВМ), внешней положительной мотивации профессиональной деятельности (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации профессиональной деятельности (ВОМ) по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К Замфира в модификации А. Реана)

	Внутренняя мотивация (ВМ)	Внешняя положительная мотивация (ВПМ)	Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ)
1	4,5	4,3	3,5
2	4	3,3	2,5
3	4	4	3,5
4	4,5	3,6	2,5
5	2,5	2	2,5
6	3,5	2,6	2,5
7	5	4	2,5
8	3,5	4,3	2,5
9	4,5	4,6	2

Далее мы подсчитали средний показатель для всей выборки.

$$ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7) / 2$$

$$ВМ \text{ для всей выборки} = \text{сумма ВМ каждого} / 9$$

$$ВМ = 36 / 9 = 4$$

$$ВПМ = (оценка пункта 1 + оценка пункта 2 + оценка пункта 5) / 3$$

$$ВПМ \text{ для всей выборки} = \text{сумма ВПМ каждого} / 9$$

$$ВПМ = 32,7 / 9 = 3,6$$

$$ВОМ = (оценка пункта 3 + оценка пункта 4) / 2$$

$$ВОМ \text{ для всей выборки} = \text{сумма ВОМ каждого} / 9$$

$$ВОМ = 24 / 9 = 2,6$$

Полученный мотивационный комплекс ВМ>ВПМ>ВОМ, считается оптимальным мотивационным комплексом профессиональной деятельности педагогов.

Полученные результаты свидетельствуют, что активность педагогов мотивирована самим содержанием профессиональной деятельности, стремлением достичь позитивных результатов. Для руководителя это является хорошим показателем, это говорит о том, что заинтересованность педагогов в своей профессиональной деятельности дает возможность использовать в управлении мотивацией профессиональной деятельности не только материальные способы, но и интеллектуально-творческие и статусные.

Методика А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим трудом».

Удовлетворенность своим трудом является показателем, который отражает благополучие-неблагополучие положения в трудовом коллективе. Показатели содержат оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности.

Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и определите, верно ли оно для вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

Обработка результатов: для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом у педагогов и ее составляющих необходимо с помощью таблицы ответы перевести в баллы (Приложение 2). Анкета позволяет оценить общую удовлетворенность педагогов своим трудом и рассмотреть ее составляющие.

Таблица 4

**Результаты диагностики по методике А.В. Батрашева «Определение
удовлетворенности личности своим трудом»**

Составляющие удовлетворенности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Уровень удовлетворенности %
Участник исследования										
1	5	3	5	3	2	2	3	0	23	64%
2	5	3	4	3	1	2	3	2	23	64%
3	6	4	5	4	2	4	3	2	30	83%
4	4	3	5	4	3	3	2	0	24	66%
5	3	1	3	2	2	2	1	1	15	41%
6	6	1	3	1	2	2	3	0	18	50%
7	4	4	6	5	3	3	2	2	31	86%
8	4	3	4	2	3	1	2	1	20	55%
9	6	3	1	3	3	2	2	0	20	55%

После проведения методики «Определение удовлетворенности личности своим трудом», ответы были обработаны и получены следующие результаты: 55% педагогов имеют высокий уровень удовлетворенности своим трудом, 33% педагогов имеют средний уровень удовлетворенности своим трудом, 11% педагогов имеют низкий уровень удовлетворенности своим трудом.

Проанализировав ответы педагогов, выделили следующие вопросы, на которые педагоги дали отрицательные ответы: не часто хвалят за хорошую проделанную работу, не имеют всех необходимых материалов, чтобы делать свою работу хорошо, нет возможности развивать навыки, а также повышать уровень своих знаний. Нельзя игнорировать эти результаты, ведь от этого удовлетворенность своим трудом может стать ниже. Также проанализировав средние баллы по выборке, мы определили наиболее значимые показатели удовлетворенности педагогов своим трудом (таблица 5).

Таблица 5

Ранговые значения результатов по анкете «Определение
удовлетворенности личности своим трудом»

Составляющие удовлетворенности своим трудом	Средний балл по выборке	Ранг (место)
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	5	1
Интерес к работе	4	2
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3	3
Удовлетворенность достижениями в работе	2,7	4
Удовлетворенность условиями труда	2,4	5
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,3	6
Предпочтение выполняемой работы заработку	2	7

Итак, полученный анализ результатов исследования позволяет нам сделать вывод, что значимым для педагогов является слаженность в коллективе, доброжелательность, отзывчивость по отношению к коллегам.

Педагоги испытывают достаточно высокий интерес к своей профессиональной деятельности. У них высокий уровень профессиональной ответственности, большинство педагогов удовлетворяют полученные достижения. Созданные условия труда педагоги считают благоприятными. В целом педагоги удовлетворены своим трудом, средние данные выборки по этому показателю находятся выше средней границы максимального значения. Соответственно систему управления мотивацией профессиональной деятельности педагогов необходимо строить в отношении показателей.

Анкетирование «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию». Цель анкетирования: выявления уровня стремления педагогов к профессиональному развитию и определение основных факторов, которые препятствуют профессиональному развитию педагогов.

Инструкция: отвечая на вопросы анкеты, необходимо поставить напротив каждого утверждения балл: 5-данное утверждение полностью

соответствует вашему мнению, 4-скорее соответствует, чем нет, 3-и да, и нет, 2-скорее не соответствует, 1-не соответствует.

Обработка результатов: 55 и более баллов - педагоги активно реализуют свои потребности в саморазвитии, 36-54 балла - у педагогов нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий, 15-35 баллов - педагог находится на стадии остановившегося профессионального развития.

Таблица 6

Результаты анкетирования «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию»

утверждение Участник исследования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Общ ий балл
1	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	55
2	5	4	3	4	2	4	3	5	4	3	2	4	3	5	51
3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	48
4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	5	58
5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	54
6	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	2	3	50
7	3	2	3	2	1	3	3	4	3	2	3	2	1	3	35
8	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	2	3	52
9	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	52

55 и более баллов набрали 2 педагога-22,2% педагога активно реализуют свои потребности в профессиональном развитии, 36-54 балла набрали 6 педагогов-77,7% педагогов не имеют сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий, 15-35 баллов набрал 1 педагог-11,1% находится на стадии остановившегося профессионального развития.

Таблица 7

Обобщенные результаты анкеты «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию»

Утверждение	Средний балл
Я стремлюсь изучить себя	4,2
Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами	3,1

Продолжение таблицы 7

Препятствия стимулируют мою активность	4,3
Я ищу обратную связь, т.к. это помогает мне узнать и оценить себя	3,6
Я рефлексирую свою деятельность, выделяю для этого время	2,7
Я анализирую свои чувства и опять	4
Я много читаю	3,4
Я активно дискутирую по интересующим меня вопросам	4,1
Я верю в свои возможности	4,2
Я стремлюсь быть более открытым человеком	2,7
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	3,6
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительный результаты	4,3
Я получаю удовольствие от освоение нового	2,6
Возрастающая ответственность не пугает меня	4,3
Я положительно отнесся бы к продвижению в должности	2,6
Общий балл	53,7

По результатам исследования можно отметить, что педагоги удовлетворены от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности являются положительными факторами, способствующими росту профессиональной мотивации. Отмечается стремление отдельных педагогов к карьерному росту, потребность в достижении профессионального престижа и уважения со стороны коллег. Достаточно высоко оценен такой фактор как влияние руководителей на профессиональное развитие педагогов.

2.2. Методические формы по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов детского сада

Для совершенствования мотивации профессиональной деятельности педагогов в детском саду общеразвивающего вида №32 «Колокольчик» в

городе Новоуральске необходимо использовать разные методы и формы профессиональной мотивации педагогов. Работникам важно дать ощущение признания используемых ими навыков. Стараясь публично объявить об исключительной ценности определенного навыка у педагога. Такой подход мотивирует на расширение диапазона его способностей.

Повышение целостности работы. Как мы уже отмечали, педагоги испытывают большее удовлетворения от профессиональной деятельности, имеющей видимый результат.

Повышение важности работы. Если педагог знает, как будут использованы результаты его труда, он начинает ощущать важность собственной профессиональной деятельности, что мотивирует его к скорейшему выполнению при хорошем качестве нового задания [42].

В детском саду старший воспитатель создает условия для самообразования педагогов. Это мотивирует педагогов заниматься самообразованием.

Методическая работа в дошкольном учреждении должна быть направлена на активизацию личности педагога, на совершенствование его творческой деятельности. На актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, в основе которых лежат достижения науки, передовой педагогический опыт. Это способствует повышению профессионального мастерства педагогов.

Система методической работы по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации состоит из направлений.

Первое направление – методическая работа в детском саду строится на изучении нормативно-правовой базы.

Второе направление – изучение научно-методической литературы по данному вопросу. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов возможно на основании изучения психологических закономерностей трудовой деятельности. Воспитателям важна

эмоционально-психологическая помощь, увеличение мотивации профессиональной деятельности как главного стержня к саморазвитию воспитателя, его стремление к достижению новых вершин в педагогике.

Третье направление – эффективными методами и формами изучения личностных и деловых качеств педагогов являются: беседы с педагогами, анализ педагогической документации, наблюдение, сравнение.

Четвертое направление - определение форм организации методической работы с педагогическим коллективом на основе анализа достигнутых результатов дошкольного учреждения.

Формы методической работы по повышению мотивации профессиональной деятельности:

- групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, открытые просмотры, работы по единым методическим темам, деловые игры);
- индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество).

Основная цель системы методической работы детского сада определяется по следующим критериям: совершенствование профессионализма воспитателей, формирование творческих навыков, через организацию методической работы, направленной на повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов детского сада.

Этапы и критерии профессионального саморазвития на основе персонально-дифференцированного отношения с учетом характеристик:

- стажа, образования, навыка педагогической работы;
- квалификационная категория; организация образовательного процесса и работы с воспитанниками;
- прохождение курсовой переподготовки, посещение курсов и семинаров, значимость в методической работе дошкольного учреждения и региона; наличие личного навыка работы;

– особенности личных качеств педагога (учет индивидуальных психических качеств – энергичности, творческих навыков, коммуникативных навыков).

Работа методическая выстраивается в два этапа. Первый этап – информационно-аналитический. Строится на прохождение курсов повышения профессиональной квалификации или профессиональной переподготовки, получения высшего образования, посещение консультаций, ознакомление с научной, и учебно-методической литературой. Результатом этого этапа является формирование у воспитателя совокупность теоретических познаний: внедрение в практику (полученные навыки воспитатель вносит в свою практику); представление навыка работы по теме (доклад для педагогического коллектива образовательного учреждения, подготовка консультационного материала для родителей, разработка конспектов занятий с воспитанниками, проведение родительского собрания). Второй этап – введение форм и методов системы методической работы по обучению и развитию педагогических сотрудников, повышение квалификации.

Педагогическая форма – это устойчивая завершенная организация педагогического процесса в единстве его компонентов. Консультации, семинары, беседы с воспитателями, работа творческих групп, выставки в детском саду.

Способы реализации: самообразование, аттестация, взаимоконтроль.

В работе применяются индивидуальные и коллективные формы взаимодействия с педагогами.

К коллективным формам относятся: семинары, практикумы, консультации, смотры открытых мероприятий, конкурсы, творческие группы, тренинги, круглые столы, диагностика детской деятельности.

К индивидуальным формам относятся: самообразование, консультации, курсовая переподготовка, выступление на методических объединениях,

участие в семинарах, творческие задания, обобщение педагогического опыта, организация работы по запросам законных представителей воспитанников.

Нами были реализованы формы методической работы с педагогами в детском саду «Росток» общеразвивающего вида №32 «Колокольчик» в городе Новоуральск.

В детском саду реализована такая форма методической работы как консультация. Консультации бывают: индивидуальные и коллективные, направленные на деятельности коллектива, по актуальным вопросам педагогики, по заявке педагогов.

Основные консультации планируются в годовом плане деятельности учреждения, а также проводятся по мере необходимости.

При проведении консультаций используется метод объяснения. Плюсы этого метода: достоверность, экономный отбор конкретных фактов, научность трактовки рассматриваемых вопросов. Вопросы, рассматриваемые педагогами в процессе консультации, дают возможность осмыслить свой опыт в рамках научных выводов, высказать свое мнение, догадки, сформулировать заключение.

Семинары и семинары-практикумы являются самой эффективной формой методической работы в детском саду. В годовом плане детского сада определяется тема семинара и составляется подробный план работы.

Работа творческой группы. Цель творческой группы заключается в том, чтобы создать условия профессиональной мотивации воспитателей и творческого развития педагогов. Специалисты дошкольного учреждения организуют свою работу на основе разработки методических рекомендаций по вопросам воспитания и обучения воспитанников.

Деловая игра. На сегодняшний день деловые игры имеют особое значение в методической работе дошкольного учреждения. Суть деловых игр в том, что они имеют функции обучения и труда. Обучение и труд получают общий, коллективный характер, что позволяет формировать профессиональное творческое мышление у педагогов.

Круглый стол-это форма общения педагогов. Цель, которой состоит в том, что педагоги обсуждают актуальные вопросы воспитания и обучения воспитанников. Круговые педагогические формы размещения участников дают возможность сделать коллектив самоуправляемым, дает возможность поставить всех участников в равное положение и гарантирует взаимодействие и открытость воспитателей. Педагоги продумывают и готовят вопросы к обсуждению, которые направлены на достижение определенного результата.

Реализация саморазвития считается работа по самообразованию. Впоследствии проведения самодиагностики с целью изучения тех вопросов, которые вызывают затруднения, воспитатель формулирует тему по самообразованию. Для всех воспитателей, которые изучают передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых, достигнут результат. Вследствие этого создается методическая копилка, где хранятся все материалы, которые воспитатель использует в своей работе (статьи, конспекты, методики, описание педагогических технологий, доклады). Повышается профессиональная мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности и саморазвитию.

Для того чтобы достичь эффективной работы педагогического коллектива дошкольного учреждения, направленной на развитие образовательного потенциала прежде всего следует выстроить ее, как динамический процесс. Он характеризуется преемственностью этапов в соответствии с содержанием, методами и формами работы, которые направлены на формирование инновационного потенциала педагогического коллектива. При позитивной профессиональной мотивации у воспитатели стремятся к непосредственной реализации потребности в достижении успеха, к саморазвитию своих собственных возможностей и желанию к познанию нового, и быть значимым.

2.3. Сравнительный анализ результатов исследования

Для определения эффективности разработанных методических форм по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов было проведено повторное исследование для того чтобы выявить динамику мотивации профессиональной деятельности педагогов детского сада.

Нами была проведена повторная диагностика по методике К. Замфира в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» (Приложение 1), результаты диагностики приведены в таблице (Таблица 8).

Таблица 8

Результаты повторной диагностики методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности»

участники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
мотив									
Денежный заработок	5	4	4	3	4	3	5	4	3
Стремление продвижению по работе	4	3	5	4	5	4	5	4	5
Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег	4	3	5	3	4	3	5	5	3
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	4	3	3	3	3	4	4	3	4
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	5	5	5	5	5	5	5	5	5
$BM=(6+7)/2$	5	5	5	5	5	4,5	5	5	5
$ВПМ=(1+2+5)/3$	4,6	4	4,6	4	4,6	4	5	4,3	4,3
$ВОМ=(3+4)/2$	4	3	3,5	3	4	3,5	4,5	4	3,5

Таким образом, мотивационные комплексы всех педагогов можно назвать оптимальными. Также можно отметить, что они приблизились к наилучшим мотивационным комплексам, предполагающим повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Нами была проведена повторная диагностика по методике А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим трудом», результаты занесены в таблицу (Таблица 9).

Таблица 9

Результаты повторного исследования по методике
А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим
трудом»

Составляющие удовлетворённости	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Уровень удовлетворенности %
Участник исследования										
1	6	4	6	6	4	4	4	2	36	100%
2	6	4	6	5	4	4	4	2	35	97%
3	6	4	6	5	4	4	4	2	35	97%
4	6	3	6	5	3	4	4	2	33	91%
5	6	3	5	6	4	4	4	2	35	97%
6	5	4	6	6	2	4	4	2	33	91%
7	5	4	5	6	4	4	4	2	34	94%
8	6	3	6	6	4	4	4	2	35	97%
9	6	4	6	6	4	4	4	2	36	100%

Повторное исследование показало, что у педагогов детского сада №32 «Колокольчик» высокий уровень удовлетворенности своим трудом.

Так же нами было проведено повторное анкетирование «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию» (Таблица 10)

Таблица 10

Результаты повторного анкетирования «Выявление способности
педагогов к профессиональному развитию»

утверждение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Общий балл
Участник															
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	63
2	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	2	4	3	5	55
3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	53
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	60
5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	61
6	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	61
7	4	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	62
8	4	3	5	3	3	4	2	4	4	5	4	4	2	5	52

9	5	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	57
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Повторное анкетирование показало, что у педагогов детского сада №32 «Колокольчик» повысился уровень способности педагогов к профессиональному развитию. Это видно по результатам анкетирования на первом этапе исследования было выявлено, что 2 педагога – 22,2% педагога активно реализуют свои потребности в профессиональном развитии, 6 педагогов – 77,7 % педагогов не имеют сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий, и 1 педагог – 11,1% находится на стадии остановившегося профессионального развития. После повторного проведения анкетирования: 7 педагогов – 77,7% педагога активно реализуют свои потребности в профессиональном развитии, 2 педагога – 22.2% педагогов не имеют сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

Таким образом, мы видим по результатам повторного исследования мотивации как фактора повышения качества профессиональной деятельности педагогов образовательного учреждения имеет положительную динамику роста мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

Проведя исследование по проблеме повышения профессиональной мотивации педагогов дошкольного учреждения, мы пришли к выводу, что педагоги детского сада № 32 «Колокольчик», города Новоуральск имеет все необходимые условия для эффективной профессиональной деятельности. Также стоит отметить тот факт, что педагоги быстро перестраиваются, переучиваются, проводят исследовательские работы, разрабатывают новые проекты, программы. Делятся приобретенным опытом работы на уровне города, региона в связи с изменениями, внесенные в федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования.

Так же видно, что педагогический коллектив сориентирован на постоянное обновление содержания собственной деятельности. А также на поиск новых нетрадиционных подходов к решению образовательных

проблем, связанных с внедрением федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, требованиями к качеству образования, воспитания и развития личности воспитанников.

Как мы отмечали выше, что существующая стабильность кадрового потенциала учреждения способствует взаимопониманию в коллективе, обеспечивает благоприятный психологический климат и показывают высокие показатели образовательной деятельности учреждения. Высокий уровень участия и призовых мест в городских конкурсах, фестивалях и соревнованиях.

Реализованные в детском саду методы и формы профессиональной мотивации и стимулирования деятельности педагогов позволяют не только поддерживать высокий уровень образовательной деятельности учреждения, внедрять преобразования, поддерживать высокий уровень образовательной деятельности, но и стабильный педагогический состав в течение многих лет.

Условия, которые сложились в детском саду, способствуют организации инновационной деятельности, а именно: формированию положительного отношения и потребностей педагогов в инновационной деятельности, развитие и преобразование образовательной среды дошкольного учреждения, повышение профессиональной квалификации и компетентности педагогов, распространение педагогического опыта, использование системы стимулирования и поощрения педагогов, участвующих в инновационной деятельности, привлечение родителей к активным партнерским отношениям. Основными задачами являются профессиональная мотивация педагогов, направленная на внедрение новшеств в воспитательно-образовательный процесс детского сада, обобщение положительного педагогического опыта. Результатом деятельности педагога является формирование личного портфолио воспитателя.

На наш взгляд, огромными возможностями повышения качества образования обладает организация и внедрение руководителем в

педагогическую практику образовательного учреждения деятельности, направленной на проектирование стратегии обновления управления дошкольным учреждением.

Исходя из результатов исследования, нами были разработаны рекомендации для руководителя по реализации организационных управленческих способов по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов:

1. Давать возможность педагогам высказывать свои идеи и выслушивать мнение о себе со стороны руководителя. Это поднимет у них ощущение включенности в выполняемую работу, самоуважение и чувство собственной значимости.

2. Вовлекать, педагогов в активное участие в делах детского сада. Коллектив, который принимает участие в постановке целей и задач учреждения, в разработке проектов и программ, наиболее заинтересованы в своей работе, желая достичь успеха, потому что это те программы и проекты, которые они создали сами. Они сами ставят цели, а не руководитель.

3. Сделать работу увлекательной, минимизировать рутинные задания. В работе педагогов есть много монотонных, однообразных дел: написание программы, плана, индивидуальной работы для каждого воспитанника, заполнение журналов. Утрата интереса к работе, связанная с однообразием, может привести к разным проблемам. Возможные подходы – это обогащение деятельности педагога за счет внедрения нового содержания образования, перспективных методик, распределение управленческих полномочий. Можно установить для своих педагогов достаточно сложные интересные, но достижимые цели.

4. Поощрять сотрудничество и коллективную работу – это позволит создать и закрепить командный дух и увеличить эффективность работы дошкольного учреждения.

5. Информировать педагогов о перспективах работы, разъясняя им, что делать и почему это должно быть сделано именно так. Обратная связь

повышает мотивацию профессиональной деятельности педагога. Поставить перед коллективом совместную цель. Постоянно предоставлять информацию работникам о том, как они трудятся, о достигнутом результате, об образующихся проблемах.

6. Поощрять за достигнутые результаты в работе. Мотивация педагогов будет выше, если они будут предварительно проинформированы, что они должны делать, чтобы получить вознаграждение. И какое вознаграждение их ждет. Поощрение должно быть соизмеримо с достигнутым результатом.

7. Не забывать о моральной мотивации педагогов. Педагогу будет приятно, если он за добросовестную работу услышит похвалу на педсовете или в присутствии проверяющих сотрудников из органов образования, если его фото будет висеть на доске почета. Также управление дошкольного учреждения должно защищать педагога от необоснованных, несправедливых претензий со стороны законных представителей воспитанников.

8. Поддерживать воспитателей в стремлении к повышению своей профессиональной квалификации, получению высшего образования, разработке педагогической концепции. Наиболее способных педагогов следует выдвигать на руководящие должности (старший воспитатель, заместителя руководителя дошкольного учреждения).

9. Создать благоприятный психологический климат в детском саду. Так чтобы педагоги не смущались прийти к руководителю с жалобами или же с предложениями по улучшению качества работы дошкольного учреждения.

В данной главе была проведена практическая часть исследования, а именно: методика К. Замфира «Изучение мотивации профессиональной деятельности», анкетирование «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию» и методика А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим трудом», сравнительный анализ результатов.

В результате исследования можно сделать вывод: повторное анкетирование показало, что у педагогов детского сада №32 «Колокольчик» повысился уровень способности педагогов к профессиональному развитию. Это видно по результатам анкетирования «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию» на первом этапе исследования было выявлено, что 2 педагога – 22,2% педагога активно реализуют свои потребности в профессиональном развитии, 6 педагогов – 77,7% педагогов не имеют сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий, и 1 педагог – 11,1% находится на стадии остановившегося профессионального развития. После повторного проведения анкетирования: 7 педагогов – 77,7% педагога активно реализуют свои потребности в профессиональном развитии, 2 педагога – 22,2% педагогов не имеют сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий. Результаты повторного исследования по методике А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим трудом» показали, что у педагогов детского сада высокий уровень удовлетворенности своим трудом. Результаты повторного исследования по методике К. Замфира в модификации А.А. Реана «Изучение профессиональной мотивации» показали, что мотивационные комплексы всех педагогов можно назвать оптимальными. Также можно отметить, что они приблизились к наилучшим мотивационным комплексам, предполагающим повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Реализованные методические формы по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов являются эффективными.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выпускной квалификационной работы нами был рассмотрен процесс мотивации как фактор улучшения качества профессиональной деятельности педагога. Учитывая поставленные задачи, был произведен анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. По данному вопросу работали многие учеными: Л.И. Божович, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн; А. Маслоу, К.Ю. Белая, Л.М.Денякина, П.И. Третьяков, Л.И. Фалюшина, Р.М. Чумичева, что позволило нам выявить и обосновать организационно-управленческие условия, способствующие повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов, ими являются экономические, интеллектуально-творческие и статусные способы мотивации.

Для решения, поставленных задач мы провели исследование профессиональной мотивации педагогов на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения структурного подразделения - детский сад «Росток» детский сад общеразвивающего вида №32 «Колокольчик», город Новоуральск Свердловской области. По результатам первичной диагностики по методике К. Замфира «Изучение мотивации профессиональной деятельности», в целом можно назвать оптимальными мотивационными комплексами. По результатам первичного анкетирования «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию» мы выявили, что 22,2% воспитателей активно реализуют свои потребности в профессиональном развитии, 66,6% воспитателей не имеют сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий, и 11,1% воспитателей находится на стадии остановившегося профессионального развития.

По результатам первичной диагностики по методике А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим трудом» мы выявили, что 55% педагогов имеют высокий уровень удовлетворенности своим трудом,

33% педагогов имеют средний уровень удовлетворенности своим трудом, 11% педагогов имеют низкий уровень удовлетворенности своим трудом. Также нами были реализованы методические формы по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов в детском саду и разработаны рекомендации для руководителя по повышению профессиональной мотивации педагогов. Исследования показали, что по результатам повторного проведения методики К. Замфира в модификации А.А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности» еще больше приблизились к наилучшим мотивационным комплексам, предполагающим повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов. Повторное анкетирование «Выявление способности педагогов к профессиональному развитию» показало, что у педагогов повысился уровень способности педагогов к профессиональному развитию: 77,7% педагога активно реализуют свои потребности в профессиональном развитии, 22.2% педагогов не имеют сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий. Результаты повторного исследования по методике А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности личности своим трудом» показали, что у педагогов детского сада высокий уровень удовлетворенности своим трудом.

Целью данной работы мы ставили теоретическое обоснование и проверка на практике условий мотивации профессиональной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации.

Поставленные нами в ходе исследовательской работы задачи решены и цель достигнута.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Античные философы, [Текст] : изд-во гос. ун-та / Античные философы – Киев : 1955 – 314 с.
2. Аширов, А. Д. Управление персоналом [Текст] / А. Д. Аширов. – М. : Проспект, 2005. – 448 с.
3. Аширов, Д. А. Трудовая мотивация [Текст] : учеб. пособие / Д. А. Аширов.-М. : Проспект, 2005. - 444 с.
4. Бакурадзе, А. Б. Ведущий мотив – достижение успеха [Текст] / Бакурадзе, А. Б – М. : Директор школы, 1999. – 350 с.
5. Бакурадзе, А. Б. Педагогические основы поддержки управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений по мотивации трудового поведения педагогов [Текст] : автореф. дис. канд. пед. наук / А.Б. Бакурадзе. – М.: Высш. шк., 2000. – 21 с.
6. Басовский, Л. Е. Менеджмент [Текст] : учеб. пособие. / Л. Е Басовский. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 216 с.
7. Бергер, Д. Система мотивации и оплаты труда [Текст] : учеб. для вузов / Д. Бергер, Л. Бергер ; пер. А. Верди. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.
8. Божович, Л. И. Изучение мотивации поведения [Текст] : сборник статей / Л. И. Божович. – М. : Педагогика, 2012. – 352 с.
9. Варданян, И. Мотивационная система персонала [Текст] : учеб. Пособие / И. Варданян. – М. : 2006. – 130 с.
10. Вачугов, Д.Д. Менеджмент в образовании [Текст] : практический курс: учебное пособие / Д. Д. Вачугов, В. Р. Веснин, Н. А. Кислякова; под ред. Д. Вачугова. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Высшая школа, 2007. – 192 с.
11. Виханский, О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. [Текст] / О. С Виханский. – М. : Фирма Гардарика, 1996. – 416 с.
12. Волгин, Н.М. Мотивационная основа эффективности труда [Текст] / Н.М. Волгин. – М. : Человек и труд, 2008. – 599 с.

13. Гаудж, П. Исследование мотивации персонала [Текст] / П. Гаудж ; пер. М. А. Свиридюк. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2008. – 272 с.
14. Дружинин, В.И. Управление образовательным учреждением [Текст] : учебно-методическое пособие / В.И. Дружинин. – Курган, 2011. – 148 с.
15. Дятлов, В. А. Управление персоналом [Текст] : учеб. для вузов / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов., В. Т. Пихало. – М. : 2003. – 215с.
16. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие / А. П. Егоршин. – М. : Инфра – М, 2008. – 464 с.
17. Журавлёв, П. В. Менеджмент персонала [Текст] : учебное пособие / П. В. Журавлёв. – М. : Экзамен, 2004. – 448 с.
18. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
19. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанов, М. В.Ловчева. – М. : ИНФРА-М, 2009 – 524 с.
20. Кибанова, А. Я. Управление персоналом организации. [Текст] / А. Я. Кибанова. – М. : 2008. – 489 с.
21. Коваленко, Н. В. Мотивация и система стимулирования педагогов [Текст] / Н.В. Коваленко. – М. : Астрель, 2008. – № 8. – С. 32-34.
22. Кокорев, В. П. Мотивация в управлении [Текст] / В. П. Кокорев. – Барнаул, 2007. – № 23- С. 60-65.
23. Леонтьев, А. А. Психология общения [Текст] : учебное пособие для вузов / А. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2005. – 365 с.
24. Лукаш, Ю. А. Мотивация и эффективное управление персоналом [Текст] / Ю. А.Лукаш. – М. : Финпресс, 2007. – 208 с.
25. Лютенс, Ф. Ю. Организационное поведение. [Текст] / Ф. Ю. Лютенс. – М. : Электронная книга. 2009. – 304 с.
26. Мадеева,. И. Э Мотивация профессионального развития и методическое сопровождение педагогов в условиях ДООУ [Текст] : материалы

VII междунар. науч. конф. / И. Э. Мадеева, И. Ю. Кузнецова ; под ред И. М. Волкова. – М. : Буки-Веди, 2015. — С. 88-91.

27. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу ; пер. А. М. Татлыбаевой. – СПб. : Евразия, 1999. – 480 с.

28. Матвеев, В. Ю. Нематериальная мотивация работников [Текст] : журнал руководителя управления образованием. / В. Ю. Матвеев. – 2014. - № 2. – С. 12-19.

29. Мельникова, Т. В. Теоретические основы управления [Текст] / Т. В. Мельникова – Челябинск : Паритет, 2006.- 415 с.

30. Месконе, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Месконе, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с английского, общая редакция Л.И. Евенко. – М. : Дело, 1997. – 439 с.

31. Мотивация трудовой деятельности: теория и практика управления [Текст]: сост. В. Н. Глаз, Ю. А. Глаз. – М. : Илекса, 2009. - 403 с.

32. Нухов, Р. А. Оплата и нормирование труда в образовании [Текст] / Р. А. Нухов. – Курган : ИПКиПРО, 2006. – 356 с.

33. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом. Оценка эффективности [Текст] : учеб. для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташева. – М. : Экзамен, 2002. – 256 с.

34. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» // «Российская газета», № 265, 25.11.2013

35. Приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

36. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации [Текст] : курс. гос. ун-т. / А. А. Демченко, Э. В. Сукманов; - Курск : КГУ, 2009. - 134 с.

37. Раздорожный, А. А. Управление организацией (предприятием) [Текст] : учеб. / А. А. Раздорожный. - М. : 2006. – 202 с.
38. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (утверждено на 2018 – 2012) «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)
39. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (утверждено на 2012 – 2018) «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях»
40. Самоукина, Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах [Текст] / Н. В. Самоукина. – М. : Вершина, 2008. – 224 с.
41. Семёнов, А. К. Основы менеджмента [Текст] : учебник / А. К. Семёнов, В. И. Набоков. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и К, 2008. – 556 с.
42. Троян, А. Н. Управление дошкольным образованием [Текст] / А. Н. Троян – М. : Сфера, 2006. – 160 с.
43. Федеральный закон от 29.12.2012 №273 – ФЗ (в ред. от 07.03.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // «Российская газета», № 303, 31.12.2012
44. Фурсова, С. Ю. Развитие потребности в достижении успеха [Текст] : спр. рук. дошк. учр-я. / С. Ю. Фурсова. – М. : 2010. – 204 с.
45. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] / С. А. Шапиро – М. : Гросс Медиа, 2007. - 224 с.
46. Шпалинский, В. В. Психология менеджмента [Текст] : учебное пособие / В. В. Шпалинский. – 2-е изд. – М.: УРАО, 2003. – 184 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«Изучение мотивации профессиональной деятельности»

Авторы методики: К. Замфир в модификация А. Реана

Цель: диагностика мотивации профессиональной деятельности.

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основе лежит концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты), то значит речь идет о внешней мотивации. Внешние мотивы делятся на: внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы более эффективны и более желательны, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости, насколько для вас актуален тот или иной мотив (Таблица 11).

Таблица 11

Бланк методики.

	В очень незначитель ой мере (1)	В достаточно незначитель ной мере (2)	В небольшой, но и в немаленькой мере (3)	В достаточно большой мере (4)	В очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					

Продолжение таблицы 11

Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов:

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВППМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2$$

$$ВППМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3$$

$$ВОМ = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация:

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВППМ, ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам относятся два типа сочетания: $BM > BПМ > BOM$ и $BM = BПМ > BOM$.

К наихудшему мотивационному комплексу относится тип: $BOM > BПМ > BM$.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Чем лучше мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

«Определение удовлетворённости личности своим трудом»

Автор методики А.В. Батрашева

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения в трудовом коллективе. Показатель содержит оценку интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности. Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
а) да, б) отчасти, в) нет
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
а) да, б) отчасти, в) нет
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
а) да, б) не со всеми, в) нет
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
а) да, б) не всегда, в) нет
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
а) да, б) отчасти, в) нет
6. В работе меня, прежде всего, привлекает возможность узнавать что то новое:
а) да, б) отчасти, в) нет
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
а) да, б) не уверен, в) нет

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
а) да, б) что-то среднее, в) нет
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удастся выполнить всю возложенную на вас работу:
а) да, б) среднее, в) нет
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
а) да, б) редко, в) нет
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
а) да, б) среднее, в) нет
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
а) да, б) время от времени, в) нет
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
а) да, б) не совсем, в) нет
14. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:
а) да, б) иногда, в) нет
15. Меня редко поощряют за работу:
а) да, б) иногда, в) нет
16. Даже если мне бы предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:
а) да, б) может быть, в) нет
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
а) да, б) иногда, в) нет
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия труда:
а) да, б) не совсем, в) нет
- Обработка результатов:

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и её составляющих необходимо ваши ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы (Таблица 12).

Таблица 12

Бланк ответов по методики А.В. Батрашева

«Определение удовлетворённости личности своим трудом»

утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	0	1	2
13	0	1	2
14	0	1	2
15	0	1	2
16	2	1	0
17	0	1	2
18	2	1	0

Анализ: предложенный опросник позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и рассмотреть её составляющие (Таблица 13).

Таблица 13

Бланк методики «Определение удовлетворённости личности

своим трудом» Автор методики А.В. Батрашева

Составляющие удовлетворенности	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6

Продолжение таблицы 13

Удовлетворённость достижениями в работе	4	4
Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	3, 8, 14	6
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы заработку	4, 16	4
Удовлетворённость условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворённость трудом	1–18	36

Средний уровень удовлетворенности трудом – 45–55 % от общей суммы баллов;

Низкий уровень удовлетворенности трудом – 1–44 % от общей суммы баллов

Высокий уровень удовлетворенности трудом – выше 56 % от общей сумма баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Анкета «Выявление способности педагога к профессиональному развитию»

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию.

Инструкция: определить уровень своего профессионального развития, ответив на вопросы анкеты и обработав результаты:

- 5- полностью соответствует действительности,
- 4-скорее соответствует, чем нет,
- 3-и да, и нет,
- 2-скорее не соответствует,
- 1-не соответствует.

Таблица 14

Анкета «Выявление способности педагога к профессиональному развитию»

№	Вопрос	Баллы
1.	Я стремлюсь изучить себя	
2.	Я оставляю время для развития, как бы ни была занята работой и домашними делами	
3.	Возникшие препятствия стимулируют мою активность	
4.	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
5.	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время	
6.	Я анализирую свои чувства и опыт	
7.	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам	
8.	Я верю в свои возможности	
9.	Я стремлюсь быть более открытой	
10.	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
11.	Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты	

12.	Я получаю удовольствие от освоения нового	
Продолжение таблицы 14		
13.	Возрастающая ответственность не пугает меня	
14.	Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе	

Обработка результатов:

15-35 – остановившееся развитие.

36-54 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

55-75 – активное развитие.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы
на тему «Методические условия развития конфликтологической
культуры педагогов дошкольной образовательной организации»
студента *Симбирякина Сергея Рамишевича*,
обучающегося по ОПОП 44.03.03 – Педагогическое образование;
направленность «Управление дошкольным образованием»
заочной формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы в целом проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей научной деятельности, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент продемонстрировал способность осуществлять поиск, проводить теоретический анализ научно-методической информации и т.д.

Умение управлять научным проектом на всех этапах цикла.

При написании ВКР студент показал готовность к обоснованию актуальности, значимости, ожидаемых результатов, сфер их применения; показал достаточный хороший уровень работоспособности, ответственности, прилежания.

Автор продемонстрировал способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; а также оценивать решение поставленных задач в соответствии с запланированными результатами контроля.

Содержание ВКР систематизировано, выстроено логично, выводы отражают основные положения параграфов, глав ВКР. Заключение работы соотносено с задачами исследования, отражает основные выводы.

Анализ выпускной квалификационной работы позволяет утверждать, что автор владеет следующими компетенциями: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1); способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3); способностью применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам (ПК-1); способностью анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование (ПК-5); готовностью к систематизации, обобщению и распространению отечественного и зарубежного методического опыта в профессиональной области (ПК-12).

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа «Методические условия развития конфликтологической культуры педагогов дошкольной образовательной организации» *Симбирякина* соответствует основным квалификационным требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Руководитель ВКР:

Царегородцева Е.А., кандидат педагогических наук, доцент;
кафедра педагогики и психологии детства УрГПУ



ПЛАГИАТ
ТВОРИТЕ СОБСТВЕННЫМ УМОМ



ФЕДЕРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

СПРАВКА

О результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Проверка выполнена в системе

Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы *Симбиркина Светлана Рамировна*

Факультет, кафедра, номер группы

Институт педагогики и психологии детства

Кафедра педагогики и психологии детства *зр. Б4-512Н*

Название работы *Методические формы повышения мотивации профессиональной деятельности учителей дошкольной организации*

Процент оригинальности

55%

Дата *15.01.19*

Ответственный в
подразделении

Дылина Д.В.
(подпись)

Дылина Д.В.
(ФИО)

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРосника"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.ru"; Коллекция РГБ; Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС "Авбуке"; Модуль поиска Интернет; Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УТПУ"; Копия вузов

НОРМОКОНТРОЛЬ

Результаты проверки *нормоконтроль пройден*

Дата *1.02.19*

Ответственный в
подразделении

Дылина Д.В.
(подпись)

Дылина Д.В.
(ФИО)